**ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**Öğr. Gör. Dr. Demet ÇAKIROĞLU[[1]](#footnote-1)**

**Özet**

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel güven ve iş tatminlerine olan etkisini incelemektir. Çalışmada ayrıca çalışanların örgütsel güven algıları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki ve iş tatmin düzeylerinin örgütsel adaletin örgütsel güven üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığı da tespit edilmek istenmiştir. Araştırma örneklemini beşeri ilişkilerin yoğun yaşandığı eğitim sektöründe tam zamanlı görev yapan kamu ve özel kesim çalışan ve yöneticileri oluşturmaktadır. Nicel nitelikte olan çalışmada Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Ölçeği birlikte kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla kolayda örneklem metoduyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veri analizi SPSS 22 programı kullanılarak yapılmıştır. Ölçek boyutları arasında ilişki olup olmadığı Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel adalet ile örgütsel güven arasında, örgütsel adalet ile iş tatmini arasında ve örgütsel güven ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Kişilerin örgütsel adalet düzeylerinin örgütsel güvene etkisinde iş tatmini düzeylerinin tam aracılık etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel güvene olan etkisi ve örgütsel adaletin iş tatminine olan etkisi istatiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonuçları çalışanların algıladıkları örgütsel adaletin varlığının iş tatmini ve örgütsel güveni arttırdığını göstermektedir. Adalet dağıtımına yönelik karar ve uygulamalar şüphesiz çalışanların örgütlerine yönelik adalet ve güven algılarını etkilemektedir. Çalışan ve kuruluşun karşılıklı güven duygusu içinde olduğu bir örgütte iş tatmini yüksek çalışanların ve örgütsel başarının elde edilmesi mümkündür. Eğitim kurumları yöneticilerine örgütsel adaletin sürdürülmesi neticesinde, iş tatmin düzeyinin artması ve böylece örgütsel güven ortamının kurulmasına katkı sağlayabilecekleri önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel adalet, örgütsel güven, iş tatmini

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL TRUST AND JOB SATISFACTION**

**Abstract**

The aim of this study is to examine the effect of organizational justice perceptions of employees on organizational trust and job satisfaction. In the study, it was also desired to determine the relationship between the organizational trust perceptions of the employees and their job satisfaction levels and whether their job satisfaction levels have a moderator effect on the effect of organizational justice on organizational trust. The research sample consists of public and private sector employees and managers working full-time in the education sector, where human relations are intense. In the quantitative study, Organizational Justice, Organizational Trust and Job Satisfaction Scale were used together. In order to collect data, survey technique with convenience sampling method was used. Data analysis was done using SPSS 22 program. Pearson correlation analysis was used to determine whether there was a relationship between scale dimensions. According to the results of the research, significant relationships were obtained between organizational justice and organizational trust, between organizational justice and job satisfaction, and between organizational trust and job satisfaction. The full mediation effect of job satisfaction levels in the effect of people's organizational justice levels on organizational trust was examined by hierarchical regression analysis. The effect of organizational justice on organizational trust and the effect of organizational justice on job satisfaction were found to be statistically significant. The research results show that the existence of organizational justice perceived by the employees increases job satisfaction and organizational trust. The decisions and practices regarding the distribution of justice undoubtedly affect the perceptions of justice and trust of the employees towards their organizations. It is possible to obtain employees with high job satisfaction and organizational success in an organization where the employee and the organization have a sense of mutual trust. It can be suggested to the administrators of educational institutions that as a result of maintaining organizational justice, they can increase the level of job satisfaction and thus contribute to the establishment of an organizational trust environment.

**Keywords:** Organizational justice, organizational trust, job satisfaction

1. Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-3959-7062 [↑](#footnote-ref-1)